

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOARCO JAYA DI TORAJA**

**SWARNAL TANGKE TANDARAN**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2017**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOARCO JAYA DI TORAJA**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar sarjana ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**SWARNAL TANGKE TANDARAN**  
**A2 111 333 1**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2017**

# SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOARCO JAYA DI TORAJA

disusun dan diajukan oleh

**SWARNAL TANGKE TANDARAN**  
A2 111 333 1

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 24 Juli 2017

Pembimbing I



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si  
NIP 19691020 199003 2 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA  
NIP 19620413 198702 2 002

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr  
NIP 196005031986012001

# SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKS PT. TOARCO JAYA DI TORAJA


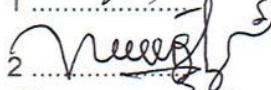

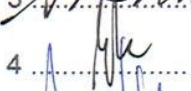
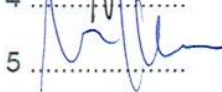
disusun dan diajukan oleh

**SWARNAL TANGKE TANDARAN**  
**A2 111 333 1**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **9 Agustus 2017** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panitia Penguji

No	Nama Penguju	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si	Ketua	1 ..... 
2.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	2 ..... 
3.	Prof . Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si	Anggota	3 ..... 
4.	Dr. Hj Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr	Anggota	4 ..... 
5.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Anggota	5 ..... 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr  
NIP 1960050319860120

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Swamal Tangke Tantaran  
NIM : A2 111 333 1  
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOARCO JAYA DI TORAJA**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya ialah naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur ciplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan



Swamal Tangke Tantaran

## **PRAKATA**

### **Filipi 4 : 13**

“Segala Perkara Dapat Kutanggung Di Dalam Dia Yang Memberi Kekuatan  
Kepadaku”

Syalom...

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus atas penyertaan dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (bagian produksi) PT. Toarco Jaya di Toraja. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi (S.E) pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas hasanuddin.

Peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini. Ucapan terima kasih peneliti berikan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Kedua orang tua yang peneliti banggakan dan sayangi, Daud sery dan Agustina sarungu' yang selalu mendoakan dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing dan mendiskusikan mengenai penelitian ini.
3. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing, memberi motivasi, memberi nasihat dan diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.
4. Seluruh Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin untuk segalai lmu yang telah diberikan.

5. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan melayani segala kebutuhan akademik mahasiswa.
6. Pak Ruben yang memberi izin dan seluruh karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya yang sudah membantu selama penelitian dilakukan.
7. Kelima saudara tercinta peneliti: Sandi, Rena, Sarira, Resqi dan melda yang selalu mendoakan dan mendukung bahkan memberi motivasi dalam menyusun skripsi ini
8. Kakek dan Nenek yang selalu mendukung dan memberi semangat setiap hari.
9. Kakak Hangga yang selalu membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman terbaik Nurul isma yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi dan juga memberi semangat bagi peneliti.
11. Sahabat “YES” yang terbaik (Gischa dan Atika) yang juga selalu memberi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi
12. Teman angkatan magneto yang selalu bersama-sama dalam menuntut ilmu selama di fakultas ekonomi dan bisnis unhas.
13. Seluruh rumpun keluarga keduaku PMKO FEB-UH ( Astuti, Yusni, Giska, Tika, Randi, Aldi, Arfan, Icha, Juju, Usra, Ten, Maya, Yobel, Rio dll ) terima kasih buat semuanya dan sukses buat kalian.

Akhir kata dengan segala kebaikan dapat dilipat gandakan oleh Tuhan Yesus, kritik dan saran sangat membantu dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga, penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan kepada para pembaca. Terima kasih  
GBU..

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Toarco Jaya Di Toraja**

Swarnal Tangke Tantaran

Idayanti Nursyamsi

Nursiah Sallatu

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya di Toraja yang berjumlah 30 orang dengan sampel sejumlah 30 orang menggunakan sampling jenuh. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 20) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda dan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hipotesis yang memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0.05$ . Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



## **ABSTRACT**

### ***The Effect Of Training And Work Motivation Of Employee Performance Production Section PT. Toarco Jaya In Toraja***

Swarnal Tangke Tantaran

Idayanti Nursyamsi

Nursiah Sallatu

*The purpose of this study was to examine the effect of job training and the influence of work motivation on employee performance. Population in this research is employees of production of PT. Toarco Jaya in Toraja totaling 30 people with a sample of 30 people using saturated sampling. To apply the objective then used descriptive method, descriptive statistical method with the help of computerized system (Computer Program SPSS version 20) by using the formula that is multiple regression analysis and t test and f test. The results showed that job training variables have a positive and significant effect on employee performance, and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the hypothesis that has a value of t arithmetic > t table or sig value <0.05. Thus the hypothesis proved.*

**Keyword :** *Job Training, Work Motivation and Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
1.5 Sistematika Penulisan .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 LandasanTeori .....	6
2.1.1 Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pelatihan Kerja .....	9
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	9
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	10

2.1.2.3	Jenis-Jenis Pelatihan Kerja .....	12
2.1.2.4	Tahapan-Tahapan Pelatihan Kerja .....	13
2.1.2.5	Metode Pelatihan Kerja .....	14
2.1.2.6	Indikator Pelatihan Kerja .....	17
2.1.3	Motivasi Kerja .....	18
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.2	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	19
2.1.3.3	Teori Motivasi .....	21
2.1.3.4	Sumber-Sumber Motivasi Kerja.....	32
2.1.3.5	Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.6	Langkah-Langkah Motivasi.....	36
2.1.3.7	Indikator Motivasi Kerja .....	37
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	38
2.1.4.1	Pengertian, Penilaian Dan Manajemen Kinerja Karyawan.. .....	38
2.1.4.2	Variabel/komponen Kinerja.....	41
2.1.4.3	Metode Pengukuran Kinerja .....	41
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	44
2.1.4.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	45
2.2	Penelitian Yang Relevan .....	46
2.3	Kerangka Pikir .....	52
2.4	Hipotesis Penelitian .....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....		53
3.1	Rancangan Penelitian .....	53
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel .....	54

3.4 Jenis dan Sumber Data .....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.6 Definisi Operasional .....	56
3.7 Analisis Data .....	57
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	57
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	59
3.7.5 Uji Hipotesi .....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Deskripsi Responden.....	62
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	62
4.1.1.2 Usia responden.....	63
4.1.1.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	64
4.1.1.4 Masa Kerja Responden.....	64
4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden.....	65
4.1.3 Uji Kualitas Data .....	69
4.1.3.1 Pengujian Validitas .....	69
4.1.3.2 Pengujian Reliabilitas .....	71
4.1.4 Asumsi Klasik .....	72
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi.....	76
4.1.7 Pengujian Hipotesis .....	76
4.2 Hasil Pembahasan .....	78
4.2.1 koefisien determinasi .....	78

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.2.4 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan .....	81
BAB V PENUTUP .....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	46
Table 3.1 Definisi Operasional.....	56
Tabel 4.1 Jenis Kelami.....	62
Tabel 4.2 Usia.....	63
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel X1...	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel X2...	68
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Untuk Variabel Y....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (T).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (F).....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1	Kerangka Pikir .....	52
-----	----------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran Halaman

1. Biodata.....	89
2. Kuesioner.....	91
3. Output spss deskripsi responden.....	95
4. Tabulasi jawaban responden.....	96
5. Hasil uji validitas dan reliabilitas spss 20.....	98
6. Uji asumsi klasik.....	103
7. Uji Regresi Berganda.....	104
8. Uji Hipotesis (uji T dan Uji F).....	105





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur penting dari kekuatan daya saing suatu Negara, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena itu perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik juga, mendayagunakan secara optimal dan pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT.Toarco Jaya adalah perusahaan milik Jepang yang bergerak dibidang produksi kopi dan memiliki perkebunan milik sendiri seluas 530 Ha di

Pedamaran, Bokin – Toraja Utara. Kinerja karyawan Pada bagian produksi perusahaan tersebut masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dalam kinerjanya, Namun pada masa *training* karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan melakukan segala pekerjaan secara profesional. Perusahaan PT. Toarco Jaya sendiri member pelatihan kepada setiap karyawannya dengan terjun secara langsung ke bagian/posisi yang akan mereka tempati jika diterima nantinya. Bagi karyawan bagian produksi, pelatihan tersebut secara langsung akan meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tetapi perlu diperhatikan kembali apakah pelatihan yang sudah dilakukan membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan pada bagian produksi diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi atau yang biasa kita sebut dorongan yang diberikan kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik meneliti tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian yang berjudul:

## **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Toarco Jaya Di Toraja”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya.
3. Variabel manakah antara pelatihan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya,
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya,
3. Untuk mengetahui variabel mana antara pelatihan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis, dengan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait pelatihan dan motivasi kerja karyawan dan sebagai acuan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1).

2. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
3. Bagi Universitas dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
4. Bagi masyarakat hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi mengenai pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. Toarco Jaya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Ada pun sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi oprasional dan metode analisis.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab III. Uraian terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan temuan pokok atau kesimpulan, serta keterbatasan penelitian, dan juga saran atau rekomendasi yang diajukan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2012:1) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Daft (2006:144) “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada desain dan aplikasi sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi”

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*Human Resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya,

dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2011:3) “Dalam rangka persaingan, organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.”

## 2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003) fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat yaitu sebagai berikut:

### 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian/Organize adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

### 3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



#### 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*).

#### 8) *Pengintergrasian*

Pengintergrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci

terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.2 Pelatihan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Suwanto dan Priansa (2013:117) mendefinisikan pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Sunyoto (2012:137) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”

Selanjutnya Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hadari Nawawi (2005:208) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan ini juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja**

Pelatihan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan tentu saja mempunyai agenda-agenda tertentu mengenai tujuan dan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Menurut pangabean (2004) pada umumnya , pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen:

#### **Karyawan**

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
2. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.
5. Peningkatan karir karyawan . dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

#### **Perusahaan**

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Pelatihan dan pengembangna dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Meperkuat komitmen karyawan.

### **Konsumen**

1. Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas
2. Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan.

Disamping tujuan pelatihan di atas ada beberapa manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278) yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### 2.1.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2004:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Sedangkan menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

## 2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

## 3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cros functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

## 4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

## 5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

### **2.1.2.4 Tahapan-Tahapan Pelatihan kerja**

Tahapan-Tahapan Pelatihan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:52) adalah :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Job Study).
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.

4. Menetapkan metode pelatihan.
5. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sedangkan menurut Neo (2005:6) menyatakan bahwa terdapat 7 tahap dalam proses perencanaan pelatihan agar menjadi efektif, yaitu antara lain:

1. mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
2. Memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan.
3. Menciptakan lingkungan belajar.
4. Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dari pekerjaanya.
5. Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil yang diharapkan dari pelatihan (seperti perilaku, pembelajaran, keahlian), dan memiliki rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan.
6. Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
7. Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

#### **2.1.2.5 Metode Pelatihan Kerja**

Metode pelatihan kerja yang tepat tergantung pada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan kerja yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Sunyoto (2012) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu *Informational Methods* dan *Experiential Methods*.

### 1. *Informational Methods*

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktikkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain: kuliah, presentasi, audiovisual, dan *self directed learning*. Pelatihan dengan menggunakan metode informasi ini sering dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.

### 2. *Experiential Methods*

*Experiential Methods* adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan infrastruktur dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misal computer. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik bersifat *hardware* maupun *software*. Pelatihan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang lebih bersifat fasilitatif dan berorientasikan pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Dengan mendorong para peserta untuk memalsukan pengetahuannya sendiri di dalam persentasi-persentasi melalui makalah-makalah maka akan dapat mengubah perilaku mereka”.

Sedangkan menurut Dessler (2008) pelatihan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.



1) *On The Job Training* (latihan sambil bekerja)

*On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu:

- 1) Program Magang; menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- 2) Rotasi Pekerjaan; karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam waktu yang direncanakan.
- 3) Coaching; teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang sudah dilatih.

2) *Off the Job Training* (Latihan diluar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:

- 1) Pelatihan Instruksi Pekerjaan; pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
- 2) Pembelajaran Terprogram; suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.
- 3) Simulasi; pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- 4) Studi Kasus; dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut

secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

- 5) Seminar; metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

#### **2.1.2.6 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

##### **1. Jenis Pelatihan**

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

##### **2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

##### **3. Materi**

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

##### **4. Metode Yang Digunakan**

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

## 5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 6. Kualifikasi Pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesipelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam Edy Sutrisno (2011:109) menyatakan bahwa “setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi”

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo,2001).

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari luar dan dari dalam. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

#### **2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2004) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja dengan karyawan.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan motivasi adalah menyangkut seorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya.

Selanjutnya Sunyoto (2012:17) pemberian motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1. mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

### 2.1.3.3 Teori Motivasi

Teori motivasi dalam buku Stephen P. Robbins dan Mary Coutler menjelaskan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).

#### ➤ Teori Motivasi Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar diantaranya :

- \* Teori Hirarki Kebutuhan ( A. Maslow)
- \* Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)
- \* Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- \* Teori E-R-G ( Clayton Alderfer)

#### I. Teori Hirarki Kebutuhan ( A. Maslow)

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara secara hierarkis ini adalah sbb

##### a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah,

kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b) Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (Safety Needs)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c) Kebutuhan sosial (Social Needs)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d) Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya se-seorang serta prestise yang ditampilkannya.

e) Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (Self actualization)

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan-nya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk

mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

## II. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.

Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

### a) Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)



Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b) Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Karakteristik dan sikap motivasi prestasi ala McClelland:

- Pencapaian adalah lebih penting daripada materi
- Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.
- Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses (umpan balik yang diandalkan, kuantitatif dan faktual).

### III. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka

dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

#### IV. Teori E-R-G ( Clayton Alderfer)

Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah:

##### a. Eksistence (E) atau Eksistensi

Meliputi kebutuhan fisiologis sepeerti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

##### b. Relatedness (R) atau keterkaitan

Menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja.

##### c.Growth (G) atau pertumbuhan

Meliputi kenginginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

#### ➤ **Teori Motivasi Proses (Process Theory)**

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja.

Beberapa tokoh yang mendukung teori ini adalah:

1. Equity Theory (S. Adams)
2. Expectancy Theory ( Victor Vroom)
3. Goal Setting Theory (Edwin Locke)
4. Reinforcement Theory ( B.F. Skinner)
5. X Y Theory (Mc Gregor)

## 1. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar
- Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan suatu persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat macam hal sebagai pembanding, hal itu antara lain :

- Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang pada nantinya akan menjadi hak dari para pegawai yang bersangkutan.

## 2. Teori Harapan

Victor Vroom mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan infernal, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya adalah sebagai berikut :

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (outcome expectancy) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (valence) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (effort expectancy) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Motivasi dijelaskan dengan mengkombinasikan ketiga prinsip ini. Orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa :

1. Suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu
2. Hasil tersebut punya nilai positif baginya
3. Hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang

Dengan kata lain Motivasi, dalam teori harapan adalah keputusan untuk mencurahkan usaha.

## 3. Teori penetapan tujuan

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- (a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;

- (b) tujuan-tujuan mengatur upaya;
- (c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan
- (d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

Teori ini juga mengungkapkan hal hal sebagai berikut :

- Kuat lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat tujuan yang hendak dicapai.
- Kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat.
- Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan makin besar keengganan untuk bertindak laku.

#### **4.Reinforcement Theory ( B.F. Skinner)**

- Teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”
- Tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.

Rangsangan yang didapat akan mengakibatkan atau memotivasi timbulnya respon dari seseorang yang selanjutnya akan menghasilkan suatu konsekuensi yang akan berpengaruh pada tindakan selanjutnya. Konsekuensi yang terjadi secara berkesinambungan akan menjadi suatu rangsangan yang perlu untuk direspon kembali dan menghasilkan konsekuensi lagi. Demikian seterusnya sehingga motivasi mereka akan tetap terjaga untuk menghasilkan hal-hal yang positif.

#### **5. Douglas McGregor (teori motivasi X dan Y).**

Douglas McGregor yang menyatakan bahwa ada dua pandangan tentang manusia : yang pertama pada dasarnya negatif (teori-X) dan kedua pada

dasarnya positif (teori-Y). McGregor berkesimpulan bahwa pandangan seorang manajer tentang sifat manusia didasarkan atas pengelompokan asumsi tertentu dan manusia cenderung menyesuaikan perilakunya terhadap bawahannya sesuai dengan asumsi-asumsi tersebut .

Ada empat asumsi yang dianut oleh para manajer dalam teori-X, yaitu :

- a) Pada dasarnya pegawai tidak menyukai pekerjaan, jika mungkin berusaha menghindarinya.
- b) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, maka mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
- c) Para pegawai akan mengelakkan tanggung jawab dan mencari pengarahan yang formal sepanjang hal itu terjadi.
- d) Kebanyakan pegawai menempatkan rasa aman diatas faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan memperlihatkan sedikit ambisi.

Sedangkan pandangan yang positif (teori-Y) adalah :

- a) Para pegawai dapat melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang biasa seperti halnya istirahat dan bermain.
- b) Manusia akan menentukan arahnya sendiri dan mengendalikan diri, jika mereka merasa terikat kepada suatu tujuan.
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima dan mencari tanggung jawab.



- d) Kreativitas-kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan yang baik-tersebar luas pada seluruh populasi dan tidak selalu merupakan hak dari mereka yang menduduki fungsi manajerial.

Implikasi dari teori-X dan teori-Y terhadap teori organisasi, McGregor berargumentasi bahwa asumsi teori-Y lebih disukai dan dapat membimbing para manajer dalam merancang organisasi mereka serta dapat memotivasi pegawai-pegawainya. Secara singkat teori ini menyatakan bahwa dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, pada dasarnya satu negatif (teori X) yang mengandaikan bahwa kebutuhan order rendah mendominasi individu, dan satu lagi positif (teori Y) bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu.

#### **2.1.3.4 Sumber-sumber motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2011) secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

Timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen dan mematuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di luar individu yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

#### **2.1.3.5 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor motivasi kerja ada 7 menurut Sunyoto (2012:13) yaitu:

##### **1. Promosi**

Promosi adalah kemajuan seseorang pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### **2. Prestasi Kerja**

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### 3. Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali dikatakan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti ikut serta dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialihtugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan

baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi, dan pengembangan karier karyawan di sisi lain. Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjaga dengan baik.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

#### 7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ketempat lain.

### 2.1.3.6 Langkah-Langkah Memotivasi

Sunyoto (2012:17) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan cara memotivasi karyawan menurut Gerald Graham (2007) adalah sebagai berikut:

1. memberikan kepada karyawan keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang baik.
2. Memberikan kesempatan umpan balik secara teratur.
3. Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
4. Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/kekhawatiran mereka dan memperoleh jawaban.
5. Belajar dari para karyawan itu sendiri apa yang memotivasi mereka.
6. Mempelajari apa saja kegiatan-kegiatan lain yang pekerja lakukan bila mereka mempunyai waktu luang, dan kemudian menciptakan kesempatan bagi mereka untuk melakukan kegiatan itu secara lebih teratur.
7. Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

8. Terus menerus memelihara hubungan dengan orang yang mereka bawahi.
9. Menulis memo secara pribadi kepada mereka tentang hasil kinerja mereka.
10. Menghargai karyawan karena pekerjaan mereka yang baik secara umum.
11. Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang terbaik.
12. Kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya.
13. Menetapkan suatu kebijakan promosi dari dalam secara komprehensif.
14. Menegaskan komitmen perusahaan terhadap perkaryaannya jangka panjang.
15. Membantu berkembangnya rasa “bermasyarakat” sehingga karyawan akan merasa betah di dalamnya.
16. Gajilah karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan.
17. Menawarkan pembagian keuntungan kepada karyawan.

#### **2.1.3.7 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

##### **1) Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

##### **2) Semangat kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### 2.1.4.1 Pengertian, Penilaian Dan Manajemen Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari

fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya Dessler (2000:41) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Mangkunagara (2002:22). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Rivai dan Basri (2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

#### 1) Penilaian Kerja yang Efektif

Menurut Michael Adryanto, dalam bukunya *Tips and Tricks for Driving Productivity: Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas*, penilaian kinerja hanya akan efektif bila dilakukan secara *fair* dan objektif. *Fair* adalah berdasarkan standar yang telah disepakati, sedangkan objektif adalah nilai-nilai yang diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian.

Agar penilaian *fair*, ada lima elemen yang harus diperhatikan:

1. Sasaran kinerja yang jelas
2. Sasaran disepakati bersama
3. Sasaran berkaitan dengan uraian jabatan
4. Pertemuan tatap muka
5. Diskusi



Sementara itu, untuk melakukan penilaian yang objektif, Anda harus mempertimbangkan enam elemen di bawah ini:

1. Data aktual
2. Perilaku karyawan yang positif dan negatif
3. Keberanian atau ketegasan anda
4. Sistem penilaian yang terstruktur
5. Formulir yang tidak rumit
6. Kemampuan menilai

## 2) Manajemen Kinerja

Menurut Brudan (2010) manajemen kinerja yaitu aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Baik di tingkatan organisasi ataupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan, tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus ditempuh. Dan barangkali istilah yang paling sering digunakan di keseharian yang menggambarkan perkembangan dari perjalanan tersebut dan juga hasilnya adalah kinerja.

Sedangkan menurut Paseng (2013) manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi.

#### **2.1.4.2 Variabel/Komponen Kinerja**

Menurut Wirawan (2009) komponen penilaian terhadap kualitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif/kreatifitas

Kesadaran melakukan sesuatu tanpa penugasan dari atasan demi kelancaran tugas dan masih sesuai dengan tupoksi.

2. Tanggung jawab

Pekerjaan diselesaikan dengan baik, walau sulit dapat menemukan trik tersendiri sampai tuntas.

3. Ketelitian/kerapihan

Pekerjaan diselesaikan dengan baik, tanpa kesalahan.

4. Kecepatan kerja/efisiensi

Pekerjaan dikerjakan dengan waktu singkat, menggunakan sumberdaya yang ada tanpa keluhan.

5. Kerjasama

Membuka diri untuk menerima pendapat dan menunjukkan kemauan untuk bekerja dengan orang lain, berbagi beban dan waktu

6. Kedisiplinan

Datang dan pulang tepat waktu, fokus pada pekerjaan, memanfaatkan waktu secara produktif.

#### **2.1.4.3 Metode Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kerja merupakan alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program, atau

kegiatan. Pengukuran kinerja didefinisikan oleh Robertson (2002) yang dikutip kembali oleh Mahmudi (2005:7) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sehingga bagi para top manajemen adalah sangat penting untuk menentukan apakah tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menilai hasil kerja ataupun menilai perilaku pegawai.

Sedangkan menurut Gomes (2003:137) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode moderen yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah:

##### a. Skala rating (*rating scale*)

Metode ini merupakan metode penelitian yang paling banyak digunakan, dimana penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

##### b. Perbandingan karyawan

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

##### c. Daftar periksa (*check list*)

Metode ini hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Freeform essay*

Metode dengan cara seorang penilai diharuskan membuat karangan yang isinya berupa persepsi tentang karyawan yang sedang dinilainya.

e. Kejadian kritis

Dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku. Misalnya, inisiatif, kerja sama dan keselamatan.

2) Metode moderen

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk dalam metode ini adalah:

a. Pusat penilaian

Metode ini dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Tim penilaian khusus ini bisa dari luar dan dari dalam perusahaan.

b. Manajemen berdasarkan sasaran

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarnya masing-masing.

Berdasarkan metode penilaian kinerja yang telah dijelaskan diatas, berarti penilaian kinerja juga bisa dilakukan oleh penilai yang dipanggil dari luar, maupun penilai juga biasanya adari dalam perusahaan. Metode penilaian kinerja ini juga harus dilakukan dengan seadil-adilnya agar para karyawan juga akan bersunggu-sungguh dalam memerhatikan kinerjanya masing-masing.

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Davis dan J.W Newstrom (1997:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan
  - a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, dan latihan
  - b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian
2. Faktor motivasi
  - a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
  - c. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial, dan egoistik.
  - b. Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Dale Timple dalam Mangkunegara (2006:147) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

##### **1. Faktor internal**

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

##### **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian yang Relevan

Table 2.1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti/Tahun	Judul	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Sugriningsih, Iskandar (2015)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	<p>Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada PT. Bank XYZ kota Bandung sudah relevan dengan pekerjaan karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung sehingga dapat membantu dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Motivasi kerja termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga untuk mencapai kepuasan dirinya mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan hasil kinerja yang optimal, maka secara tidak langsung tujuan perusahaan dapat tercapai</p>
2.	Dimas Rizky	Pengaruh kemampuan	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh kemampuan motivasi dan kepuasan

	(2014)	motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil		kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan tambaksari surabaya dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan tambaksari surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan keahlian pegawai dapat memperbaiki kinerjanya.dengan presentasi 30.8%. dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada usia 18-25 tahun yaitu dengan jumlah 30 responden.
3.	Raharjo (2014)	Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Consumer loan sales center	Analisis Regresi Berganda	Hasil peniitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, consumer Loan sales center kanwil X Makassar.  Variabel pendidikan dan pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. bank



		kanwil X Makassar		mandiri (persero) Tbk, Consumer Loan sales center kanwil X Makassar
4.	Wiky Heryatno Universitas Wiralodra Indramayu 2013	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus Di Sekertariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat)	Analisis Deskriptif	Pelatihan Kerja pada Sekertariat KKPU Jawa Barat berdasarkan indikator termasuk klasifikasi sangat baik dengan jumlah skor 614,5. Penempatan pegawai pada Sekertariat KPU Jawa barat berdasarkan indikator termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik dengan jumlah skor 777. Kinerja pegawai pada Sekertariat KPU Jawa Barat termasuk kedalam klasifikasi baik dengan jumlah skor 607,5. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikan $\alpha$ 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 = 33$ didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(2,24 > 2,03)$ ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $35-2 =$ $33$ didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}(1,94 < 2,03)$ ada pengaruh signifikan pepenempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf

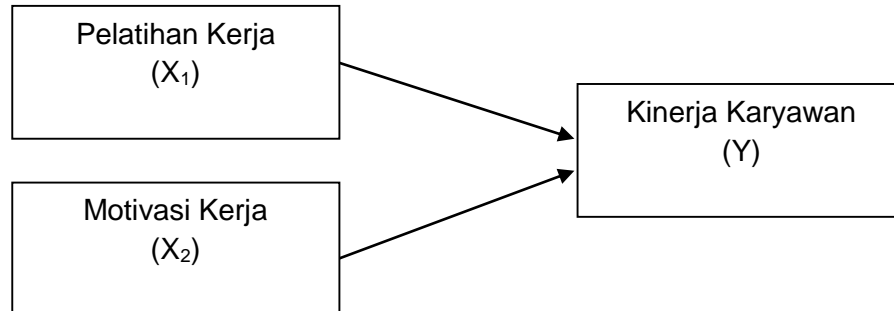
				<p>signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) <math>35-2 = 33</math> didapatkan nilai <math>t_{\text{tabel}}</math> sebesar 2,03, karena <math>t_{\text{hitung}} &gt; t_{\text{tabel}}</math> (<math>3,75 &gt; 2,03</math>) ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap pegawai melalui penempatan pegawai. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) <math>35-2 = 33</math> didapatkan nilai <math>t_{\text{tabel}}</math> sebesar 2,03, karena <math>t_{\text{hitung}} &gt; t_{\text{tabel}}</math> (<math>2,70 &gt; 2,03</math>) ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja.</p>
5.	Endi Suhendi Universitas Wiralodra Indramayu 2011	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chang Jui Fang Indonesia)	Analisis Data Kuantitatif	<p>Tanggapan responden terhadap pelatihan pada PT. Chang Jui Fang Indonesia dengan indikator skor keseluruhannya diperoleh sebesar 1.019 sehingga masuk dalam kategori baik. Tanggapan pimpinan terhadap pelatihan kerja karyawan PT. Chang Jui Fang Indonesia dengan indikator skor keseluruhannya diperoleh sebesar 2.205 termasuk kedalam kategori baik. Analisis korelasi dengan koefisien korelasi diperoleh <math>r = 0,302</math> berarti terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja</p>

				<p>karyawn dan termasuk kategori korelasi rendah. Analisis koefisien determinasi diperoleh <math>k_d = 9,12\%</math> berarti besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 9,12 sedangkan sisanya 90,88% diberikan oleh faktor-faktor lain © yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis dengan Uji T, diperoleh <math>t_{hitung} = 2,304</math> dan dari table diketahui 2,006. Maka uji T yang didapat <math>t_{hitung} (2,304) &gt; t_{tabel} (2,006)</math> sehingga hipotesis kedua (<math>H_1</math>) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.</p>
6.	Aulia (2011)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai.	Analisis regresi bergandaq	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa pengujian uji T atau uji parsial pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun berdasarkan uji F atau uji simultan statistic hasil angka uji tersebut lebih kecil dibandingkan nilai signifikan yaitu <math>0,034 &lt; 0,05</math>, <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p>

7.	Lambok Siregar	R	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwasyara	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai uji t sebesar 3.177 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0.679. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji t sebesar 6.037 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0.679 Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya..
----	-------------------	---	--	-------------------------------------	---

### 2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya.
2. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco jaya.
3. bahwa variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya”. Penelitian ini berbentuk teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini akan menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Dalam usaha memudahkan pembahasan dan menganalisis data yang telah ada, maka digunakan suatu cara yang obyektif dan sistematis untuk menemukan pemecahan masalah untuk kemudian dilakukan pengolahan dan analisis data untuk menarik kesimpulan atas kasus yang dibahas, dengan mengumpulkan sejumlah data-data penting yang nantinya akan diolah dengan menggunakan beberapa alat analisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan yang bertujuan untuk membuktikan bahwa program pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Toarco Jaya.

#### **3.2 Tempat dan waktu Penelitian**

Berdasarkan judul diatas, penulis mengadakan penelitian pada PT.Toarco Jaya. Penelitian dilakukan dengan cara penelitian primer yaitu mengambil data atau informasi secara langsung dengan melayangkan kuesioner terhadap PT.Toarco Jaya. Waktu penelitian diperkirakan satu sampai dua bulan.

### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian, dimana peneliti mempelajari atau menjadikannya obyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Toarco Jaya.

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper dalam Sumarsono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang karena jumlah populasi kecil sehingga semuanya dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh secara tertulis yaitu sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka secara tertulis seperti data dari kuesioner.

#### **2. Sumber Data**

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut penulis peroleh dari dokumen-dokumen perusahaan

dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

#### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya.

#### **4. Metode kepustakaan**

Metode kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan membaca buku-buku yang relevan untuk membantu di dalam menyelesaikan dan juga untuk melengkapi data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.



### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1.  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan kerja (X1)	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jenis pelatihan</li> <li>- tujuan pelatihan</li> <li>- materi</li> <li>- metode yang digunakan</li> <li>- kualifikasi peserta</li> <li>-kualifikasi pelatih</li> <li>- waktu</li> </ul>	Interval
Motivasi kerja (X2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dorongan mencapai tujuan</li> <li>- Semangat kerja</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kreativitas</li> <li>- Rasa tanggung jawab</li> </ul>	Interval
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Kerja</li> <li>- kuantitas kerja</li> </ul>	interval

karyawan (Y)	maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	– Ketepatan waktu – Efektivitas – kemandirian	
--------------	---	---	--

### 3.7 Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 3.7.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrument. Instrument yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Suswanto (2014). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total dengan skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011), suatu instrument pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Uji reliabilitas data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran jadi, uji reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alphas*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0.60 (Ghozali, 2011:48).

### 3.7.2 Uji asumsi klasik

Asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2007). Uji statistik yang digunakan adalah "*normal probability plots*" yaitu grafik menunjukkan titik yang menyebar berhimpit disekitar diagonal menunjukkan residual terdistribusi secara normal.
2. Uji multikolinieritas, bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel independen Ghozali (2007) dan Husein (2008). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Terjadinya multikolonieritas jika nilai korelasinya tinggi, yaitu melebihi 0,80 Husein (2008) sedangkan menurut Ghozali (2007) adalah 0,90. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dengan

menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) yaitu lebih besar dari 10 Ghozali (2007).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear bergaba digunakan untuk memprediksi variabel tergantung (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu Suswanti (2014)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

**Y** = Kinerja karyawan

**a** = Nilai konstanta

**b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>** = Koefisien regresi

**e** = standar error

**X<sub>1</sub>** = Pelatihan kerja

**X<sub>2</sub>** = Motivasi kerja

**e** = standar error

### 3.7.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol sampai satu (0<R<sup>2</sup><1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2011:54).

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan) dan uji T (parsial).

#### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika probabilitas  $< \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima.

#### b. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $T_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $T_{tabel}$  dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, dengan melihat nilai T masing-masing variabel.

Berdasarkan nilai  $T$ , maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Responden

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT. Toarco Jaya. Total kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 30 kuesioner yang dibagikan pada semua karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya dan kuesioner yang kembali berjumlah 30 kuesioner.

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografi responden yang meliputi: jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lamanya karyawan bekerja. Untuk lebih jelasnya gambaran umum responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Dalam bagian ini responden dibagikan berdasarkan jenis kelamin yakni kelompok pria dan wanita. Pembagiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
1.	Pria	21	70
2.	Wanita	9	30
	Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diatas maka, dapat dilihat bahwa terdapat 21 orang responden yang berjenis kelamin pria dan 9 berjenis kelamin wanita

sehingga persentasenya adalah 70% untuk jenis pria dan 30% berjenis kelamin wanita. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja dibagian produksi PT.Toarco Jaya lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria.

#### 4.1.1.2 Usia Responden

Pada bagian ini responden dibagi berdasarkan usia responden yang dikelompokkan ke dalam 4 kelompok, yakni: 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan di atas 51 tahun. Pembagiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	31-40	4	13.3
2.	41-50	24	80
3.	>50	2	6.7
	Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 4.2 di atas yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata didominasi oleh responden yang berumur antara 41 – 50 tahun sebanyak 24 orang. Kemudian disusul oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah 4 orang. Terakhir responden dengan usia >50 tahun berjumlah 2 orang. Dalam penelitian ini responden yang berusia 21 – 30 tahun tidak ada, sehingga dalam table 4.2 tidak terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun. Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT. Toarco Jaya kebanyakan berumur antara 41 – 50 tahun dengan persentase tertinggi dibandingkan dengan kelompok umur lainnya.



#### 4.1.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden berpengaruh terhadap bagaimana pengetahuan responden dalam bekerja di perusahaan. Pembagian responden berdasarkan pendidikan dibagi berdasarkan kelompok SMA/SMK/Sederajat, Diploma, S1, Pasca Sarjana yang dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan (Pendidikan Terakhir)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK/Sederajat	8	26.7
2.	Diploma	-	-
3.	Sarjana (S1)	22	73.3
4.	Pasca Sarjana	-	-
	Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut yakni karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, Nampak bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan terakhir yakni sarjana S1 berjumlah 22 orang dengan persentase 73.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT.Toarco Jaya sebagian besar memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu Sarjana (S1).

#### 4.1.1.4 Masa Kerja Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Masa Kerja

No	Masa kerja Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	-	-
2.	1 – 3 Tahun	-	-
3.	4 – 5 Tahun	-	-
4.	> 5 Tahun	30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut yakni mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT.Toarco Jaya sebanyak 30 orang semua memiliki masa kerja di atas 5 tahun dengan persentase 100%.

#### 4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mempengaruhi sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan dilakukan melalui pemberdayaan SDM yang mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik. Untuk menciptakan produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas dari pelatihan kerja maupun motivasi pada setiap karyawan. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut, akan disajikan persepsi responden mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan pada PT.Toarco Jaya. Berikut ini adalah uraian penjelasan jawaban responden untuk masing-masing tabel pada setiap variabel.

##### 1. Uraian Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan Kerja

Pada table 4.5 rekapitulasi jawaban responden untuk variabel pelatihan kerja (X1) menjelaskan bahwa untuk pernyataan (X1\_1) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 80%, untuk pernyataan (X1\_2)

responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 86.7%, untuk pernyataan (X1\_3) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 50%, untuk pernyataan (X1\_4) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 73.3%, untuk pernyataan (X1\_5) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 60%, untuk pernyataan (X1\_6) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 86.7% dan juga untuk pernyataan (X1\_7) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 86.7%.

## 2. Uraian Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

Pada table 4.6 rekapitulasi jawaban responden untuk variabel Motivasi kerja (X2) menjelaskan bahwa untuk pernyataan (X2\_1) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 70%, untuk pernyataan (X2\_2) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 53.3%, untuk pernyataan (X2\_3) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 63.3%, untuk pernyataan (X2\_4) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 53.3% dan terakhir untuk pernyataan (X2\_5) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 73.3%.

## 3. Uraian Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan

Pada table 4.7 rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) menjelaskan bahwa untuk pernyataan (Y1) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 70%, untuk pernyataan (Y2) responden lebih cenderung memberikan jawaban setuju sebesar 63.3%, untuk pernyataan (Y3) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 60%, untuk pernyataan (Y4) responden lebih cenderung memberikan jawaban sangat setuju sebesar 63.3% dan untuk pernyataan

terakhir (Y5) responden lebih cenderung memberi jawaban sangat setuju sebesar 63.3%.

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel pelatihan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

Tabel 4.5

Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan Pelatihan Kerja	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X1_1	-	-	1	3.3	-	-	24	80.0	5	16.7
X1_2	-	-	-	-	1	3.3	26	86.7	3	10.0
X1_3	-	-	-	-	2	6.7	15	50.0	13	43.3
X1_4	-	-	-	-	2	6.7	22	73.3	6	20.0
X1_5	-	-	1	3.3	1	3.3	18	60.0	10	33.3
X1_6	-	-	1	3.3	1	3.3	26	86.7	2	6.7
X1_7	-	-	2	6.7	-	-	26	86.7	2	6.7

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Tabel 4.6

Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan Motivasi Kerja	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2_1	-	-	-	-	1	3.3	8	26.7	21	70.0
X2_2	1	3.3	-	-	-	-	13	43.3	16	53.3
X2_3	-	-	-	-	1	3.3	19	63.3	10	33.3
X2_4	-	-	1	3.3	-	-	16	53.3	13	43.3
X2_5	-	-	-	-	1	3.3	7	23.3	22	73.3

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Tabel 4.7

Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (Y)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	1	3.3	-	-	-	-	8	26.7	21	70.0
Y2	1	3.3	-	-	-	-	19	63.3	10	33.3
Y3	-	-	1	3.3	-	-	11	36.7	18	60.0
Y4	-	-	1	3.3	-	-	10	33.3	19	63.3
Y5	1	3.3	-	-	-	-	10	33.3	19	63.3

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

### 4.1.3 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrument diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

#### 4.1.3.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. menurut Dwi (2009) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 1. Uji Validitas Pelatihan Kerja

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Variabel Penelitian	Item	Pearson Correlation	Batas Minimum Korelasi	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1_1	0.345	0.30	Valid
	X1_2	0.319	0.30	Valid
	X1_3	0.727	0.30	Valid
	X1_4	0.487	0.30	Valid
	X1_5	0.754	0.30	Valid
	X1_6	0.901	0.30	Valid
	X1_7	0.919	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Tabel 4.8 yakni hasil uji validitas untuk variabel pelatihan kerja dengan 7 item pernyataan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketuju item pertanyaan antara 0.345 – 0.919. Karena nilai korelasi diatas dari 0.30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan dibawah 0.05 berarti dapat dikatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan pada varibel ini mempunyai kriteria valid.

## 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 4.9  
Hasil Uji validitas motivasi kerja (X2)

Variabel Penelitian	Item	Pearson Correlation	Batas Minimum Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja	X2_1	0.813	0.30	Valid
	X2_2	0.879	0.30	Valid
	X2_3	0.443	0.30	Valid
	X2_4	0.714	0.30	Valid
	X2_5	0.790	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja yang memiliki 5 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0.813 – 0.790, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0.30. Dan selain itu semua item pernyataan berkorelasi signifikan dibawah 0.05 sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan tepat atau valid.

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Item	Pearson Correlation	Batas Minimum Korelasi	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.961	0.30	Valid
	Y2	0.806	0.30	Valid
	Y3	0.850	0.30	Valid
	Y4	0.877	0.30	Valid
	Y5	0.811	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan tabel 4.10 yakni hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan yang memiliki 5 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0.962 – 0.811, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0.30. Dan selain itu semua item pernyataan berkorelasi signifikan dibawah 0.05 sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan tepat atau valid.

#### 4.1.3.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2011). Apabila reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel: 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.767	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.781	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.911	0.600	Reliable

Sumber: SPSS release 20



Tabel 4.11 yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 17 item pernyataan ternyata memiliki *cronbach's alpha* ketiga variabel antara 0.767 – 0.911. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 17 item pernyataan yang akan digunakan semua item pernyataan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki *cronbach's alpha* di atas dari 0.60. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pernyataan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

#### **4.1.4 Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikan di atas 0.05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikan di bawah 0.05.

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51608585
	Absolute	.153
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0.192 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dapat berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancenya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Hasil uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.875	1.143
	Motivasi Kerja	.875	1.143

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,1, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk pelatihan kerja 0.875 dan motivasi kerja 0.875. Selain itu nilai VIF untuk pelatihan kerja 1.433 dan motivasi kerja 1.433. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas pelatihan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Dalam hal ini regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Toarco Jaya di Toraja. Berikut ini adalah tabel 4.15 hasil analisis regresi berganda:

Tabel 5.14  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.074	.817		.091	.928
1 Pelatihan Kerja	.445	.153	.373	2.913	.005
Motivasi Kerja	.363	.162	.288	2.244	.030

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, kedua variabel bebas memiliki nilai signifikan di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh kedua variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.074 + 0.445X_1 + 0.363X_2$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0.074 jika variabel pelatihan kerja, motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.074
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.445  $X_1$ , dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.445  $X_1$ .
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0.363  $X_2$ , dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.363  $X_2$ .

#### 4.1.6 Uji koefisien determinasi R

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0 maka, variabel independen tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinasi sama dengan 1 atau hampir mendekati 1 maka, variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.15  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 <sup>a</sup>	.117	.079	.52695

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai R Square atau  $R^2$  0.117 (11,7%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan

keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

Tabel. 4.16  
Hasil Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.074	.817		.091	.928
1 Pelatihan Kerja	.445	.153	.373	2.913	.005
Motivasi Kerja	.363	.162	.288	2.244	.030

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

#### 1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja sebesar  $2.913 > 2.052$  t-tabel dengan taraf signifikansi  $0.005 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima,.

#### 2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2.244 dengan hasil signifikansinya  $0.030 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  yang menyatakan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian regresi secara bersama-sama, dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini diperoleh dengan nilai Fhitung atau sig. Berikut ini adalah table 4.16 Hasil uji F :

Tabel: 4.17  
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.924	2	2.626	6.939	.002 <sup>a</sup>
	Residual	211.583	27	.378		
	Total	212.507	29			

Sumber: Data Diolah (SPSS 20).

Berdasarkan table 4.18 dapat diartikan bahwa nilai Fhitung = 6.939 atau sig = 0.002, karena nilai sig = 0.002 < 0.05 berarti pelatihan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kerja karyawan adalah variabel pelatihan kerja. Alasannya karena nilai pelatihan memiliki standar koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja dan selain itu memiliki nilai t-hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Sehingga dihasilkan uji hipotesis yang ketiga :

### 3. Uji Hipotesis H3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel pelatihan kerja, dengan standar koefisien regresi terbesar yaitu 0.445 dan nilai t-hitung 2.913. Untuk itu Ho ditolak dan H3 diterima.

## 4.2 Hasil Pembahasan

### 4.2.1 Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel koefisien determinasi diketahui nilai R square atau R<sup>2</sup> sebesar 11,7% dari variasi variabel pelatihan dan motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Sebelumnya dikatakan bahwa jika nilai koefisien determinasi adalah 0 maka variabel independen sama sekali tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independen dan jika nilai koefisien determinasi sama dengan 1 atau mendekati 1 maka variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $R^2$  0.117 atau 11,7% ini menunjukkan nilai  $R^2$  yang rendah. Nilai tersebut dapat menjelaskan variasi variabel independen namun tidak terlalu maksimal karena nilai  $R^2$  tidak mendekati 1 atau mencapai angka 1.

#### **4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini terdapat 30 responden, dimana 21 orang yang berjenis kelamin pria dan 9 orang yang berjenis kelamin wanita. Rata-rata usia responden dalam penelitian ini berusia 41-50 tahun. Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan terakhir yakni sarjana (S1) berjumlah 20 orang. Masa kerja responden rata-rata diatas 5 tahun. Berdasarkan penelitian ini yang dilihat dari hasil kuesioner, responden lebih cenderung memberi jawaban setuju karena dilihat dari pengaruh pelatihan yang merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau untuk membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien guna mencapai setiap tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai t-hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi  $0.005 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan



berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Toarco Jaya. Hal ini berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora dan Hanry (2004:274) pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Leonando Agusta (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini terdapat 30 responden, dimana 21 orang yang berjenis kelamin pria dan 9 orang yang berjenis kelamin wanita. Rata-rata usia responden dalam penelitian ini berusia 41-50 tahun. Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan terakhir yakni sarjana (S1) berjumlah 20 orang. Masa kerja responden rata-rata diatas 5 tahun. Berdasarkan penelitian ini yang dilihat dari hasil kuesioner, responden lebih cenderung memberi jawaban setuju karena dilihat dari pengaruh motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu, dengan demikian tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai t-hitung sebesar 2,244 dengan tingkat signifikansi  $0,030 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (1966:62) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Leonando Agusta (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian ini pelatihan dan motivasi kerja karyawan sangat penting dan saling berkesinambungan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya organisasi, program, atau kegiatan sehingga dibutuhkan pelatihan dan motivasi untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan dan motivasi mempunyai F hitung sebesar 6.939 dengan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel

pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya. Hal ini berarti apabila pelatihan dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang" hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (x1), pelatihan (x2) dan kompensasi (x3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Toarco Jaya.
2. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Toarco Jaya.
3. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Toarco Jaya

#### **5.2. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya perusahaan PT. Toarco Jaya memperhatikan proses pelatihan dan motivasi kerja setiap karyawan sehingga dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel atau faktor-faktor lain yang belum terlihat dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain

#### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan masih ada kelemahan yang ditemui, seperti jawaban responden yang tidak cermat, tidak serius, dan responden yang menjawab asal-asalan dan

tidak jujur. Serta pernyataan yang kurang lengkap atau kurang dipahami responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin: Skripsi
- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kospermindo*. Fakultas Ekonomi Universita Hasanuddin: Makassar
- Andrianto, Michael. (2007). *Transparasi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Brudan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Prenhslindo.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Pt. Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori Kasus Dan Solusi*. Alfabeta: Bandung
- Ghozali. 2007. *Statistika Ekonomi*. Pt. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Ghozal. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerald Graham, 2007. *Welc'h Phylosophy : Leadeship Defined By Quality Of Employees*. Wichita Business Journal.
- Gitosudarmo. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: Bpfe.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komptitif* gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Gosyen Publishing: Yogyakarta
- Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Pt Rajagrafindo Persada
- Irawati, Ika. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi.
- Ibm Spss Statistics 20
- Juhar, Mohammad Dan Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Prestasi Pustakaraya: 2012
- Karyoto. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. C.V Andi Offset: Yogyakarta
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt.Erlangga: Jakarta
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, Ahlih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Muhidin. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Newstrom, John, W, And Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Oktavi, Adlina. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Bank Sulselbar Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Pratama, Syamsuriadi. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Paseng. 2013. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta
- Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Rahman, Fauzi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, Edisi Kesepuluh

- Rivai dan Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Meirizka. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Di Auto 2000 Indramayu*.
- Siregar, Lambok. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya*: Jom Fisip Vol.3 NO.- Oktober: Riau
- Simamora Henry. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Stie Ykpn.Yogyakarta
- Sumarsono, Meirizka. 2010. *Sosiolinguistik*. Yogyakarta: Sabda.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta
- Suwanto. Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syayuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. On Line.
- Terry, George Dan Rue, Leslie. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pt. Bumi Aksara: Jakarta
- Tahir, Neor Aditya. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Pelindo Iv*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Pt. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1: BIODATA

### BIODATA

Identitas Diri : Swarnal Tangke Tantaran  
 Tempat, Tanggal Lahir : Toraja, 17 Desember 1994  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Alamat Rumah : Perum Budi Daya Permai VIII Blok H. 9  
 Telepon Rumah dan Hp : 0852 4499 5804  
 Alamat *E-mail* : swarnaltangketandaran@gmail.com

#### Riwayat Pendidikan:

##### Pendidikan Formal

: SDN 269 Landorundun	2001-2007
: SMP Negeri 2 Sesean	2007-2010
: SMA Pelita Rantepao	2010-2013
: Universitas Hasanuddin	2013-2017

#### Riwayat Prestasi

##### - Prestasi Akademik

: Juara umum V dalam ujian Nasional di SMA Pelita Rantepao pada tahun 2013.

#### Pengalaman

##### Organisasi

: Koordinator devis publikasi dan dokumentasi dalam panitia masa pengenalan mahasiswa baru PMKO FEB-UH tahun 2014  
 : Sebagai anggota devisi kerohanian pengurusan PMKO Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin periode 2015/2016

- : Koordinator divisi kerohanian pengurusan PMKO Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin periode 2016/2017
- : pengurus himpunan pemuda paris Makassar (HPPM) tahun 2016
- : pengurus GMKI komisariat ekonomi Unhas tahun 2015

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 13 Juli 2017

Swarnal Tangke T

## **LAMPIRAN 2: KUESIONER**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Yth. : Bapak/Ibu (Karyawan PT.Toarco Jaya)

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu, karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Toarco Jaya, agar berkenan memberikan jawaban pada kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Makassar, April 2017

Swarnal Tangke T  
(NIM: A21113331)

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan dibawa ini. Berilah tanda (x) pada jawaban yang dianggap paling benar.

### 1. Jenis kelamin

☐ Pria      ☐ Wanita

### 2. Umur

☐ 21-30 tahun      ☐ 41-50 tahun  
☐ 31-40 tahun      ☐ >51 tahun

### 3. Tingkat pendidikan

☐ SMA/SMK/Sederajat      ☐ Sarjana (S1)      ☐ Lain-Lain  
☐ Diploma      ☐ Pasca Sarjana

### 4. Masa Kerja

☐ < 1 tahun      ☐ 4-5 tahun  
☐ 1-3 tahun      ☐ diatas 5 tahun

## 2. PENILAIAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu terhadap tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh PT.Toarco Jaya. Mohon bapak/ibu memberi jawaban dan memberi tanda (√) pada nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian dalam menilai setiap item pernyataan.

**STS (Sangat Tidak Setuju) = 1**

**S (Setuju) = 4**

**TS (Tidak Setuju) = 2**

**SS (Sangat Setuju) = 5**

**CS (Cukup Setuju) = 3**

### Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)

Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.					
2.	Tingkat kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan.					
3.	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.					
4.	Ketepatan metode yang digunakan narasumber dalam penyampaian materi terhadap peserta					
5.	Kemampuan analisis peserta terhadap materi yang diberikan saat pelatihan					
6.	Kemampuan analisis pelatih terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.					
7.	Kecukupan waktu yang diberikan untuk memahami materi pelatihan.					

### Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Gitosudarmo (2001) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas.					
4.	Saya selalu melakukan kreatifitas terhadap pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.					

### Kinerja Karyawan (Y)

Sulistiyani (2003:223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
2.	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan.					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya senantiasa melakukan pekerjaan seefektif mungkin.					
5.	Saya selalu bekerja dengan penuh percaya diri.					

**LAMPIRAN 3 : OUTPUT SPSS DESKRIPSI RESPONDEN**

## Statistics

		JENIS KELAMIN	UMUR RESPONDEN	PENDIDIKAN	MASAKERJ A
N	Valid Missing	30 0	30 0	30 0	30 0

**Frequency Table**

## JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRIA	21	70.0	70.0	70.0
Valid WANITA	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## UMUR RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40	4	13.3	13.3	13.3
Valid 41-50	24	80.0	80.0	93.3
Valid >50	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK/SEDERAJ AT	8	26.7	26.7	26.7
Valid SARJANA (S1)	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## MASAKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >5 TAHUN	30	100.0	100.0	100.0



## LAMPIRAN 4 : TABULASI JAWABAN RESPONDEN

J. Kelamin	Umu r	Pendidika n	Mas a	X1_ 1	X1_ 2	X1_ 3	X1_ 4	X1_ 5	X1_ 6	X1_ 7
1	3	3	4	2	5	3	3	3	3	2
1	3	1	4	5	5	5	4	5	4	4
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	1	4	5	3	3	3	2	2	2
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4
1	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4
1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4
1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5
1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4
1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
1	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4
1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4
2	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4
2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	1	3	2	3	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	1	1	2	2	1
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5

# LAMPIRAN 5 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SPSS 20

## UJI VALIDITAS PELATIHAN KERJA

		Correlations			
		Pelatihan Kerja	Pelatihan Kerja	Pelatihan Kerja	TOT
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.028	.013*	.237*	.345
	Sig. (2-tailed)	.884	.946	.206	.062
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.352*	.398	.183	.319
	Sig. (2-tailed)	.056	.029	.332	.085
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.284*	.614	.647	.727
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.207	.434	.497	.487
	Sig. (2-tailed)	.273	.016	.005	.006
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.750	.650	.745
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.750	1*	.836**	.901*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.650	.836	1**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.745	.901	.919**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

## Correlations

		Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.566**	.236	.440*
	Sig. (2-tailed)		.001	.210	.015
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.566**	1	.245	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001		.193	.000
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.236	.245	1	.067
	Sig. (2-tailed)	.210	.193		.723
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.440*	.646**	.067	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.723	
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.825**	.623**	.205	.318
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.278	.087
	N	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.813**	.879**	.443*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30

## Correlations

		Motivasi Kerja	TOT
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.825	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.623**	.879
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.205	.443
	Sig. (2-tailed)	.278	.014
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.318*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
TOT	Pearson Correlation	.790**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

### Correlations

		kinerja karyawan	kinerja karyawan	Total
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.861	.745**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.724**	.450	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000
	N	30	30	30
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.666**	.708**	.850
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30
kinerja karyawan	Pearson Correlation	1**	.554**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.554**	1*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.877**	.811**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITY PELATIHAN KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

**UJI RELIABEL RELIABILITY MOTIVASI KERJA**

## Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

**UJI RELIABEL RELIABILITY KINERJ KARYAWAN**

## Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

## LAMPIRAN 6 : UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51608585
	Absolute	.153
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192

### UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.875	1.143
	Kerja		
	Motivasi Kerja	.875	1.143



## LAMPIRAN 7: UJI REGRESI BERGANDA DAN KOEFISIEN DETERMINASI

### UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.074	.817		.091	.928
	Pelatihan Kerja	.445	.153	.373	2.913	.005
	Motivasi Kerja	.363	.162	.288	2.244	.030

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 <sup>a</sup>	.117	.079	.52695

# LAMPIRAN 8 : UJI HIPOTESIS (UJI T DAN UJI F)

## UJI (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.074	.817		.091	.928
Pelatihan Kerja	.445	.153	.373	2.913	.005
Motivasi Kerja	.363	.162	.288	2.244	.030

## UJI (F)

Tabel: 4.18  
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.924	2	2.626	6.939	.002 <sup>a</sup>
	Residual	211.583	27	.378		
	Total	212.507	29			